

第8章 働く女性のための制度

1 労働保険と社会保険

雇用されて働く人には、労働保険（雇用保険、労災保険）が適用され、医療や年金のための社会保険加入が義務づけられています。

パートタイム労働者であっても、労災保険は必ず適用されます。また、雇用保険、健康保険、厚生年金保険については一定の要件を備えた場合に適用されます。（下の表は概要です。支給要件等の詳細については、各問合せ先にお問合せください。）

	給付内容	適用事業所	適用労働者の条件	保険料負担	問合せ先
雇用保険	失業等給付 ・求職者給付 ・就職促進給付 ・教育訓練給付 ・雇用継続給付 高年齢雇用 継続給付 介護休業給付 育児休業給付 雇用保険二事業 ・雇用安定事業 ・能力開発事業	・労働者を1人以上使用する事業所 労働者5人未満の個人事業の農林水産業等は任意適用 国の直営事業、非現業の官公署適用除外	・次の2つの条件を満たす者 ①1週間の所定労働時間が20時間以上 ②31日以上の雇用見込 (更新の場合を含む) 【マルチジョブホルダー制度】 ※複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうちの2つの事業所での1週間の労働時間が20時間を超え、かつ、それぞれの事業所での雇用見込みが31日以上の場合に、雇用保険の被保険者となることが可能です。	・事業主負担率 労働者賃金総額の0.95% ・労働者負担率 労働者賃金総額の0.6% (ただし、一般の事業の場合) ※令和6年4月1日～令和7年3月31日	公共職業安定所 (P92)
労働者災害補償保険	・療養（補償）給付 ・休業（補償）給付 ・障害（補償）給付 ・遺族（補償）給付 ・介護（補償）給付 ・葬祭料（葬祭給付） ・傷病（補償）年金 ・二次健康診断等給付	・労働者を1人以上使用する事業所 労働者5人未満の個人事業の農林水産業等は任意適用 国の直営事業、非現業の官公署適用除外	・全労働者 常用、臨時、日雇、アバッタ、パートなど全ての労働者 ※事業主と同居している親族や法人の役員については、一定の要件を満たす場合に適用	全額事業主負担 (ただし、事業の種類により保険率が異なる)	労働基準監督署 (P91)

	給付内容	適用事業所	適用労働者 の条件	保険料負担	問合せ先
健 康 保 険	健康保険の給付 (対象:業務外の疾病) ・療養の給付 ・傷病手当金 ・出産手当金 ・出産育児一時金 ・高額療養費 ・埋葬料 等	強制適用事業所 ・常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人事業所 ・常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(一部の業種を除く) 任意適用事業所 ・上記以外で当該事業所を管轄する年金事務所の認可を受けた事業所	・適用事業所に使用されている労働者 ・短時間労働者のうち、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である労働者(2か月以内の短期雇用者等は除く) ※特定適用事業所、労使の合意による特例あり	健康保険料率 事業主・労働者ともに給与(標準報酬月額)・賞与(標準賞与額)の5.175%負担 (ただし、介護保険該当の場合はともに、計5.975%ずつ負担) ※令和6年3月分(4月納付分)～の福岡県の保険料率です。 ※健康保険への加入や保険料の納付等に関する手続きは年金事務所で行います。	全国健康保険協会(協会けんぽ) (P95)
厚 生 年 金 保 険	年金 ・老齢厚生年金 ・障害厚生年金 ・遺族厚生年金 等	強制適用事業所 ・常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(一部の業種を除く) ・常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人事業所 任意適用事業所 ・上記以外で当該事業所を管轄する年金事務所の認可を受けた事業所	・適用事業所に常時使用される70歳未満の労働者 ・短時間労働者のうち、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である労働者(2か月以内の短期雇用者等は除く) ※特定適用事業所、労使の合意による特例あり	厚生年金保険料率(一般の被保険者の場合) 事業主・労働者ともに給与(標準報酬月額)・賞与(標準賞与額)の9.150%負担 ※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は免除保険料率を控除した率となり、加入する基金ごとに異なります。	年 金 事 務 所 (P95)

※平成28年10月1日から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象となりました。

特定適用事業所の要件

【法人・個人・地方公共団体に属する適用事業所】

同一事業主の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヶ月以上、100人(※R6.10月から50人)を超えることが見込まれる場合は、特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

【国に属する適用事業所】

国に属する全ての適用事業所が特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

短時間労働者の要件

①週の所定労働時間が20時間以上 ②雇用期間が2か月を超えて使用されることが見込まれる ③賃金の月額が8.8万円以上 ④学生でない

※平成29年4月1日から、従業員500人以下の会社で働く方も、労使で合意すれば社会保険に加入できるようになりました。

2 税金

働いて得た収入が一定の額を超えると所得税・住民税が課税されます。

また、収入に応じて、配偶者控除や配偶者特別控除（年間の合計所得金額が1,000万円以下の場合）が認められる場合があります。

◎所得税・住民税

(1) 所得税（令和6年分）

所得税（国税）は、控除対象配偶者及び扶養親族がない場合、**年収103万円**以下（給与所得控除55万円+基礎控除48万円（※））であれば課税されません。年収が103万円を超えた場合であっても、収入全体に対して課税されるのではなく、収入から給与所得控除や所得控除を控除した後の課税所得に対し、所得税がかかります。なお、税率は課税所得の区分に応じて決められています。

55万円（※） 給与所得控除	48万円（※） 基礎控除	課税所得 【103万円を超えた額に所得税がかかる】
0円	103万円	

※令和元年分以前については、給与所得控除は65万円（給与等の収入金額が180万円以下の場合）、基礎控除は38万円となっています。

[所得税額計算例（控除対象配偶者及び扶養親族がない場合）]

- ・給与収入年額110万円（交通費を除く）
 - ・給与所得控除55万円
 - ・所得控除：生命保険料控除1万5千円、基礎控除48万円、その他の控除なし
 - ・税額控除：なし
- 課税所得=1,100,000 - (550,000 + 15,000 + 480,000) = 55,000円
- 所 得 税=55,000円（課税所得）×5%（課税所得195万円以下の場合の税率）
=2,750円+復興特別所得税

(2) 住民税（令和6年度（令和5年分所得）分）

住民税（地方税）は、所得割と均等割が課さますが、控除対象配偶者及び扶養親族がない場合、所得割は**年収100万円**以下（給与所得控除55万円、所得割非課税範囲45万円）であれば課税されません。均等割は、非課税の範囲が市町村により異なる場合がありますので、詳細についてはお住いの市（区）町村へお問い合わせください。

また、令和6年度より国税である森林環境税（以下、「森林環境税（国税）」とい）う）が導入され、均等割と併せて納めることとなりました。森林環境税（国税）についても、非課税の範囲が市町村により異なる場合がありますので、詳細についてはお住いの市（区）町村へお問い合わせください。

[住民税額計算例（控除対象配偶者及び扶養親族がない場合）]

- ・給与収入年額 110 万円（交通費を除く）
- ・給与所得控除 55 万円
- ・所得控除：生命保険料控除 1 万 5 千円、基礎控除 43 万円、その他の控除なし
- ・税額控除：調整控除 2,500 円、その他の控除なし

$$\begin{aligned}
 \text{課税所得} &= 1,100,000 - (550,000 + 15,000 + 430,000) = 105,000 \text{ 円} \\
 \text{住民税} &= 105,000 \text{ 円} (\text{課税所得}) \times 10\% (\text{所得割税率}) - 2,500 (\text{調整控除}) \\
 &\quad + 4,500 (\text{均等割、定額}) \times 1,000 (\text{森林環境税（国税）、定額}) \\
 &= 10,500 - 2,500 + 4,500 + 1,000 = 13,500 \text{ 円}
 \end{aligned}$$

※平成 26 年度から令和 5 年度までの均等割は、「東日本大震災からの復興に係る地方公共団体が実施する防災のための施策に必要な財源の確保に係る地方税の臨時特例に関する法律」を踏まえ、1,000 円が上乗せされておりました（年額 5,500 円）。令和 6 年度からは、均等割（年額 4,500 円）と併せて森林環境税（国税）（年額 1,000 円）を納めることとなりました。

◎配偶者控除・配偶者特別控除

（1）所得税（令和 6 年分）：配偶者の年収に応じて、納税者本人の年収から控除される額は次のとおりです。

配偶者の合計所得金額 → (単位: 万円)

納税者本人の合計所得金額	配偶者控除※	配偶者特別控除									
		~48	~95	~100	~105	~110	~115	~120	~125	~130	~133
~900	38	38	36	31	26	21	16	11	6	3	—
~950	26	26	24	21	18	14	11	8	4	2	—
~1,000	13	13	12	11	9	7	6	4	2	1	—
1,000 超	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※老人配偶者控除（その年 12 月 31 日現在の年齢が 70 歳以上の控除対象配偶者に係る控除）については、納税者本人の合計所得金額が、①～900 万円の場合、控除額 48 万円、②900 万円超～950 万円の場合、控除額 32 万円、③950 万円超～1,000 万円の場合、控除額 16 万円、④1,000 万円超の場合、適用なし。

例えば、納税者本人の年間の合計所得金額が 900 万円以下であり、配偶者の合計所得金額が 48 万円以下の場合には、納税者本人の所得から 38 万円の配偶者控除が受けられます。

これは配偶者の所得税が 38 万円安くなるということではなく、納税者本人の所得税の課税所得が 38 万円安くなるということです。

また、納税者本人の年間の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合は、配偶者の合計所得金額が 48 万円を超えても 133 万円以下の間は、配偶者特別控除（最高 38 万円）が受けられます。

(2) 住民税（令和6年度分）：配偶者の年収に応じて、納税者本人の年収から控除される額は次のとおりです。

納税者本人の合計所得金額	配偶者控除※	配偶者特別控除										(単位:万円)
		~48	~100	~105	~110	~115	~120	~125	~130	~133	133超	
~900	33	33	31	26	21	16	11	6	3	—	—	
~950	22	22	21	18	14	11	8	4	2	—	—	
~1,000	11	11	11	9	7	6	4	2	1	—	—	
1,000超	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	

※老人配偶者控除（その年12月31日現在の年齢が70歳以上の控除対象配偶者に係る控除）については、納税者本人の合計所得金額が、①～900万円の場合、控除額38万円、②900万円超～950万円の場合、控除額26万円、③950万円超～1,000万円の場合、控除額13万円、④1,000万円超の場合、適用なし。

◎定額減税

令和6年度税制改正に伴い、令和6年分の所得税及び令和6年度分の住民税（一部は令和7年度分の住民税）について、次のとおり定額による特別控除（定額減税）が実施されます。

(1) 所得税（令和6年分）

令和6年分の合計所得金額が1,805万円以下である納税者について、令和6年分の所得税から次の金額の合計額が控除されます。

- ①本人 30,000円
- ②同一生計配偶者（※1）又は扶養親族 1人につき 30,000円

(2) 住民税（令和6年度（令和5年分所得）分）

令和5年分の合計所得金額が1,805万円以下である所得割の納税者について、令和6年度分の住民税（所得割額）から次の金額の合計額が控除されます。

- ①本人 10,000円
- ②控除対象配偶者（※2）及び扶養親族 1人につき 10,000円

(3) 住民税（令和7年度（令和6年分所得）分）

令和6年分の合計所得金額が1,805万円以下であり、控除対象配偶者以外の同一生計配偶者を有する所得割の納税者については、令和7年度分の住民税（所得割額）から10,000円が控除されます。

（※1）同一生計配偶者…納税者と生計が一であり、年間の合計所得金額が48万円以下である配偶者。

（※2）控除対象配偶者…同一生計配偶者のうち、納税者本人の合計所得金額が1,000万円以下である場合の配偶者。

なお、定額減税で引ききれないと見込まれる方については、住民税が課税される市（区）町村から所得税及び住民税における控除不足相当額の給付が行われます。

れます。詳しい給付額の算定方法や給付時期については、市（区）町村にお問い合わせください。

※ 税金についての詳しいことは、最寄りの税務署（所得税）及びお住いの市（区）役所・町村役場（住民税）にお問い合わせください。

3 各種サービスと給付金制度

育児休業・介護休業を取得した人への経済的支援

（1）育児休業給付金

① 対象者

○雇用保険に加入している人（＊注1）で、1歳又は1歳2か月（＊注2）（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月又は2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合で、育児休業開始前の2年間に、賃金の支払い対象となった日が11日以上ある月が12か月以上ある人。

（＊注1）

育児休業開始日を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上あること

被保険者期間において上記要件を満たさないケースでも、産前休業開始日等を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする。

（＊注2）「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合

② 支給要件

○就業日数が各支給単位期間（1か月）毎に10日（10日を超える場合は、就業時間が80時間）以下であること。

※休業終了日が含まれる1か月未満の期間に休業日数が1日以上あること。

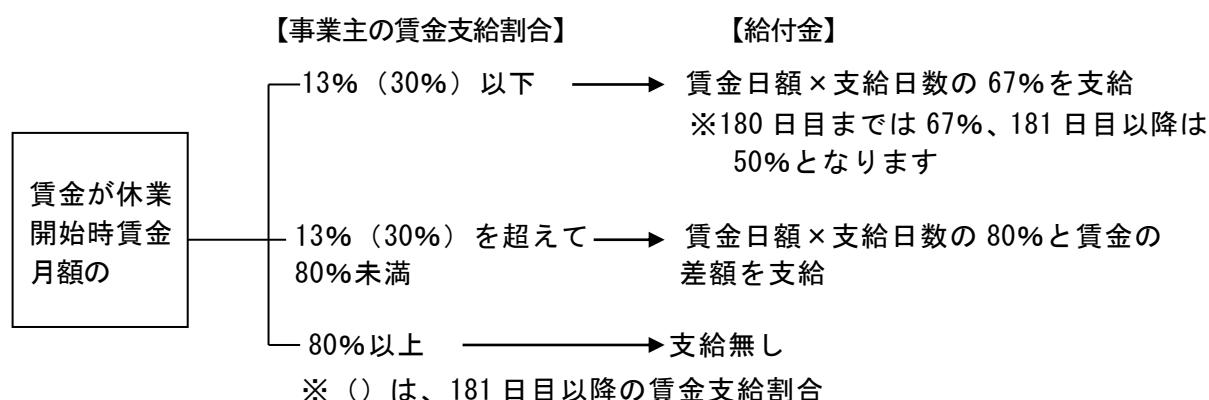
○休業期間中の1か月ごとに休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。

③ 支給額

支給額=休業開始時賃金日額×支給日数×67% (※)

※ただし、育児休業を開始してから 181 日目以降は、賃金の 50%が支給されます。

※休業期間中に事業主から賃金が支給されている場合は、次のようにになります。



④ 支給対象期間

子どもが 1 歳に達するまでの育児休業期間中（1 か月単位）。

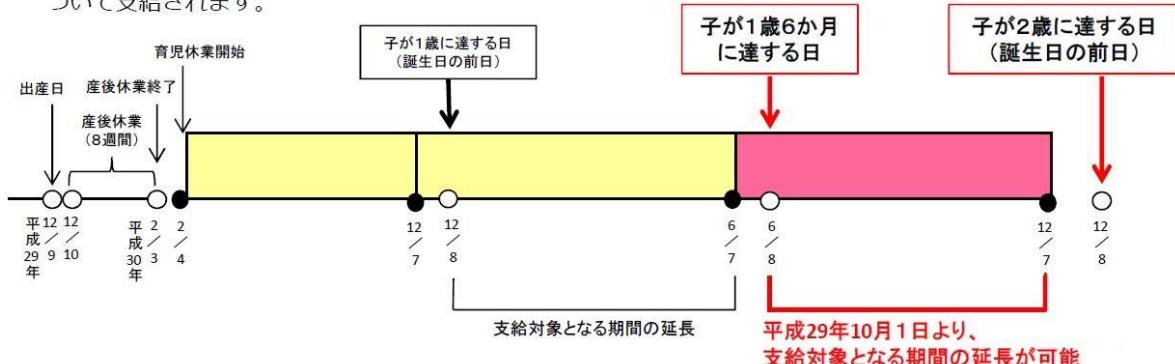
※産後休業 8 週間は育児休業期間には含まれません。

※パパ・ママ育休プラス制度対象者は 1 歳 2 か月までとなります。

※保育所に入所を希望しているが入所できないなどの理由により、育児休業を延長した場合は 1 歳 6 か月、または 2 歳まで延長が認められます。

例) 支給対象となる期間の延長を 2 回行い、子が 2 歳に達する日前まで育児休業を行った場合

(注) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した 1 か月ごとの期間（その 1 か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。



★雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休をした場合に、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

支給要件等については以下のとおりです。

支給要件	<ul style="list-style-type: none">・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。・休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※1以下であること。 <p>※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。</p> <p>(例) 14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28.57時間） [10日×10/28=3.57（端数切り上げ）→4日]</p>
支給額	<ul style="list-style-type: none">・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額） ×支給日数×67% ※2 <p>※2 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。</p> <p>ただし、産後パパ育休期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われた場合は、賃金額に応じて支給額が調整されます。</p>
申請期間等	<p>出生日※3の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで 【例】出生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※3 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日 2回まで分割して取得できますが、1回にまとめての申請となりますので ご注意ください。</p> <p>育児休業給付金と同様に、被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出していただくことが必要です。</p>

※詳しくは最寄りの各公共職業安定所（ハローワーク）まで（P92参照）

(2) 介護休業給付金

① 対象者

○雇用保険に加入している人で、家族を介護するために介護休業を取得した場合で、介護休業開始前2年間に、賃金の支払い対象となった日が11日以上ある月が12か月以上ある人。

② 支給要件

○就業日数が各支給単位期間（1か月）毎に10日以下であること。

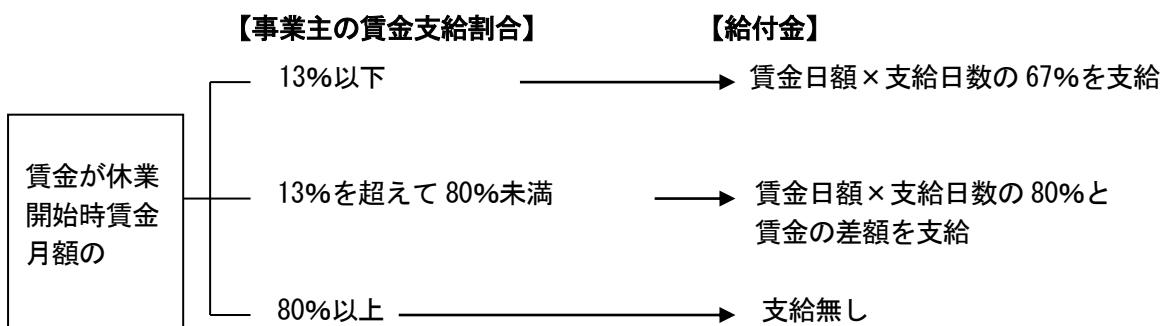
※休業終了日が含まれる1か月未満の期間に休業日数が1日以上あること。

○休業期間中の1か月ごとに休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。

③ 支給額

支給額=休業開始時賃金日額×支給日数×67%

※休業期間中に事業主から賃金が支給されている場合は、次のようにになります。



④ 支給対象期間

支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給。

※詳しくは最寄りの各公共職業安定所（ハローワーク）まで（P92参照）

(3) 健康保険・厚生年金保険

育児休業等(*注) をした際は、事業主の申し出により、社会保険料（健康保険、厚生年金保険）の本人負担分及び事業主負担分は**免除**されます。

免除期間は、育児休業等を開始した日の属する月から、その育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの休業期間です。

また、休業中に賃金が支払われている場合であっても、免除の対象となります。なお、**介護休業**の場合は、保険料の支払いは**必要**です。

(*注) 育児休業等

・法の規定による「育児休業」（子が1歳になるまで、一定条件を満たす場合は1歳6

ヶ月又は2歳になるまで)を取得している者

- ・会社規定による「育児休業制度に準ずる措置による休業」(子が1歳から3歳に達するまで)を取得している者

※詳しくは最寄りの年金事務所まで(P95参照)

(4) 税金

① 所得税

休業中でも、賃金の支払いがあれば、その分の所得税は納付しなければなりませんが、無給である場合には所得税はかかりません。

なお、「育児休業給付」、「介護休業給付」は非課税です。

② 住民税

住民税は前年の所得について課税されますから、前年1年に所得があれば住民税は納めることになります。

ただし、一時的に納めることが困難であると地方公共団体の長が認める場合は、本人の申し出により、休業期間中1年以内に限って、住民税の納付が猶予されることがあります。

※ 詳しくは、各市町村の住民税窓口まで

(5) 出産・育児／介護支援資金融資制度(すくすくローン・ぬくもりローン)

福岡県では、安心して育児等に専念していただくため、低利の融資制度がご利用いただけます(P81参照)。

(扶養)

Q : 扶養の範囲で働かないと損だと聞いたのですが、本当ですか？

A : 自分がどのような働き方をしたいのか考えてみることが大切です。

「今は家族との時間を重視しなるべく短い時間で働きたい」「子どもの教育費のため少しでも多くの収入が欲しい」「自分のキャリアアップのため正社員並みに働きたい」など、人によって、またその時置かれている状況によって希望する働き方は様々だからです。

扶養には、①所得税の扶養控除、②住民税の扶養控除、③社会保険の扶養控除、④配偶者手当等の支給、の4つがあります。

①、②については、本章2(1)、(2)を参照してください。

③の社会保険の扶養控除については、配偶者がサラリーマン等である場合、本人が会社で社会保険(健康保険、厚生年金保険)の適用を受けず、かつ年収130万円未満(交通費含む)の場合は、扶養扱いとなります。なお、年収が130万円未満であっても、社会保険適用事業所で正社員の概ね3/4以上の勤務時間がある場合など

は社会保険に加入することとなります。

本人が会社の社会保険に加入すると、保険料を支払うことになり手取りは減少しますが、将来それに応じた厚生年金を本人が受け取ることができ、また、もしもの場合の傷病手当金等の対象にもなります。さらに、課税所得を計算する際に保険料の支払全額を収入から控除することもできるようになります。

「短時間しか働けないし、今の手取りが少しでも減ったら暮らせないので社会保険料の控除は困る」という状況や考え方もありますが、「今はどうにか暮らせるけど、将来やもしもの場合が心配。社会保険に加入して安心して働きたい。」という状況や考え方もあります。

④の**配偶者手当等の支給**については、会社（勤務先）によっては、生計の主体である配偶者（ここでは「夫」とします）に配偶者手当（家族手当、扶養手当等）が支給されている場合があり、税金との関係で注意が必要です。

例えば、夫の会社が、「配偶者の年収が 103 万円以下の場合、月額 5,000 円の配偶者手当を支給する」という場合、本人の年収が 103 万円を超えたとたんに、配偶者手当の支給がなくなり夫の年収が 6 万円減少します。本人の年収を、手当年額分の 6 万円をカバーするだけ頑張って増やすまでの間は、世帯としての手取りは逆転して少なくなってしまいます。

配偶者手当の有無、支給金額及び支給基準は会社によって異なりますので、しっかり確認しておきましょう。

これら扶養のしくみを理解した上で、扶養の範囲だけに惑わされることなく、自分の希望する働き方はどうなのかを考えてみましょう。

子どもの預かりや送迎などの子育て援助が必要な人へ

～ ファミリー・サポート・センター～

ファミリー・サポート・センターは、子育ての援助を行いたい人（提供会員）と子育ての援助を受けたい人（依頼会員）が会員となり、育児の援助活動をする会員組織です。

令和6年4月1日現在、県内では、北九州市・福岡市・大牟田市・久留米市・直方市・飯塚市・田川市・柳川市・八女市・筑後市・大川市・行橋市・小郡市・筑紫野市・春日市・大野城市・太宰府市・古賀市・福津市・朝倉市・みやま市・糸島市・那珂川市・宇美町・篠栗町・久山町・志免町・新宮町・粕屋町・水巻町・小竹町・筑前町・広川町・福智町で実施しています。

- (援助の例)
- ・保育施設の保育開始前や終了後に子どもを預かる
 - ・保育施設等までの送迎を行う
 - ・放課後児童クラブ終了後や学校の放課後に子どもを預かる
 - ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際に子どもを預かる
 - ・買い物等外出の際に子どもを預かる
- など

詳しくは、各センターにお問い合わせください（P 97 参照）。

女性の地位向上と男女共同参画社会実現に向けた自己啓発と社会参加のために

～ 女性センター・男女共同参画センター～

女性センター・男女共同参画センターは、男女共同参画を推進するため、女性を主な対象とした団体・グループの活動拠点かつ情報発信の場として設置されている総合施設です。

センターでは、女性が抱える問題全般に関する情報提供、相談、調査研究などを実施しています。また、男性の意識やライフスタイルを変えていくために男性向けの講座を企画するところもあります。

詳しくは、各センターにお問い合わせください（P 96 参照）。

働く女性の自己啓発と余暇活動のために

～ 働く婦人の家～

働く婦人の家は、地域の女性労働者の福祉に関する事業を総合的に行う施設です。

主な事業として、職業に関する相談や職業生活と家庭生活の調和に必要な相談の実施、各種講座の開設及び休養、レクリエーションについての場と機会の提供などを行っています。

詳しくは、各働く婦人の家にお問い合わせください（P 99 参照）。

ひとり親家庭や寡婦の福祉を増進するための貸付制度

母子父子寡婦福祉資金貸付金

ひとり親家庭や寡婦の経済的自立や生活意欲の助長、その子どもの福祉の増進をはかるため、各種資金の貸付を行っています。

◇ 問合せ先 町村：県保健福祉（環境）事務所 市：市福祉事務所

(令和6年4月1日現在)

資金の種類	貸付対象	資金の使途	貸付期間・金額		利子
修 学	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子（※1）	高校、高等専門学校、短大、大学、大学院又は専修学校に修学させるために必要な資金（※4）	高校 大学 専修学校 大学院	月52,500円以内 月146,000円以内 月126,500円以内 月183,000円以内 (いずれも私立・自宅外通学の場合。また、専修学校については専門課程の場合。)	
修 業	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子（※1）	事業を開始又は就職するために必要な知識・技能を習得するのに必要な資金	修業期間中5年以内	月68,000円以内 (自動車運転免許は1回46万円以内。ただし、児童が高校3年時で就職希望の場合のみ)	無利子 (※2)
就学支度	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子（※1）	小学、中学、高校、高専、短大、大学、大学院、専修学校又は修業施設へ入学、入所させるのに際し必要な資金（※4）	小学 中学 高校 (自宅) (自宅外) 大学 (自宅) (自宅外) 大学院 (自宅) (自宅外)	64,300円以内 81,000円以内 (国公立限度額) (私立限度額) 150,000円 410,000円 160,000円 420,000円 (国公立限度額) (私立限度額) 410,000円 580,000円 420,000円 590,000円 (国公立限度額) (私立限度額) 380,000円 590,000円 380,000円 590,000円	
就職支度	母子家庭の母、父子家庭の父又は児童及び寡婦（※1）	就職する際に直接必要な被服、履物等を購入する資金		105,000円以内 (自動車購入は34万円以内)	無利子 (児童のための借受とならない場合で連帯保証人なしは年1.0%) (※2)
技能習得	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	事業を開始又は就職するために必要な知識・技能を習得するのに必要な資金 高等学校に修学する場合、その修学及び入学に必要な資金	技能習得期間中5年以内	月68,000円以内 (自動車運転免許は1回46万円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)

生 活	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦 (生活安定貸付は母子家庭の母又は父子家庭の父になって7年未満の者のみ)	技能、資格習得に専念している期間の生活を維持するため必要な資金	技能習得期間 中5年以内	月141,000円以内 (生計中心者でない者 70,000円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
		医療、介護を受けることに専念している期間の生活を維持するため必要な資金	医療又は介護を受ける期間 中1年以内		
		離職し、就労意思及び能力を有するにも関わらず職業に就くことができない状況にある場合の職業に就くまでの期間を維持するために必要な資金	離職の日の翌日から1年内	月108,000円以内 (生計中心者でない者 70,000円以内)	
		母子家庭の母又は父子家庭の父になって7年未満の者の生活安定のために必要な資金	原則3ヶ月以内		
		養育費の取得に係る裁判等をするのに際し必要な資金	一括貸付	(養育費に係る一括貸付 は12か月分が上限)	
転 宅	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	住居を移転するのに際し必要な資金		260,000円以内	無利子 (年1.0%) (※3)
医療介護	母子家庭の母、父子家庭の父又は児童及び寡婦	医療又は介護保険法に規定する保険給付に係るサービスを受けるのに必要な資金(医療、介護を受ける期間が概ね1年以内の場合に限る)		340,000円以内 (特に経済的困難な事情にある者48万円以内) (介護にかかる貸付は50万円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
結 婚	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子	子の結婚に際し必要な資金		320,000円以内	
事業開始	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	事業を開始するのに必要な設備、什器、機械等の購入資金		347万円以内 団体522万円以内	無利子 (年1.0%) (※3)
事業継続	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	現在営んでいる事業を継続するため必要な資金		174万円以内 団体174万円以内	
住 宅	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	住宅の新築、購入、増改築又は補修に必要な資金		150万円以内 (特別200万円)以内	

◆申請者（借受人）の償還の意思や償還能力を確認したうえで、貸付が可能かどうかを決定。また、連帯保証人が必要となる場合がある。（連帯保証人をたてない場合上表括弧内の利子が課される。）

（※1）就職支度資金（配偶者のない者が扶養している子に係るもの）、修学資金、修業資金及び就学支度資金については、児童本人が借受人となっての貸付が可能。その場合は連帯保証人が必要。

（※2）就職支度資金（配偶者のない者が扶養している子に係るもの）、修学資金、修業資金及び就学支度資金については、保証人の有無にかかわらず無利子。

（※3）連帯保証人を立てた場合は無利子、連帯保証人を立てられない場合は、年1.0%の有利子となる。

（※4）令和2年4月以降、高等教育の修学支援新制度の対象者に就学支度資金及び修学資金を貸し付ける場合、支援の内容が重複するため、貸付額の減額等を行う場合がある。

中小企業に勤務する人、もしくは離職された人のための融資制度

福岡県では、次の融資制度を実施しています。

◇ 申込及び問合せ先：九州労働金庫（福岡県内各支店）TEL 092-714-7031(本店)

◇ 問合せ先：福岡県福祉労働部労働局労働政策課 TEL 092-643-3592

福岡県内の労働者支援事務所（P 91 参照）

(令和6年4月1日現在)

区分	資金の使途	貸付条件 (①~⑤のすべてに該当)	貸付 限度額	金利
さわやか ローン 中小企業従業員 生活資金等融資	生計費、医療費、教育費、冠婚葬祭費、住宅費、物品購入費、また借金の返済など	①県内に事業所のある同一中小企業※に1年以上勤務している方（出向、転籍など自己都合によらない転職の場合は、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住している方（結婚、転勤、住宅購入などやむを得ない理由の場合は、1年未満でも対象となります。） ③保証機関の保証が得られる方	100万円	年3.2% (保証料込み)
すくすく ローン 出産・育児 支援資金融資	出産・育児に必要とする生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に1年以上勤務している方（出向、転籍など自己都合によらない転職の場合は、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住している方（結婚、転勤、住宅購入などやむを得ない理由の場合は、1年未満でも対象となります。） ③出産・育児にかかる休暇等により、家計所得の減少が認められる方 ④保証機関の保証が得られる方	100万円	年2.1% (保証料込み)
ぬくもり ローン 介護支援 資金融資	介護に必要とする生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に1年以上勤務している方（出向、転籍など自己都合によらない転職の場合は、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住している方（結婚、転勤、住宅購入などやむを得ない理由の場合は、1年未満でも対象となります。） ③介護にかかる休暇等により、家計所得の減少が認められる方 ④保証機関の保証が得られる方	100万円	年2.1% (保証料込み)

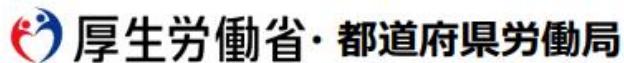
区分	資金の使途	貸付条件 (①~⑤のすべてに該当)	貸付 限度額	金利
チャレンジ ローン 教育訓練受講 資金融資	教育訓練受講の ために必要とする生活資金	①県内の中小企業※に勤務している方（離職者も可） ②県内に1年以上居住している方 ③厚生労働省「教育訓練給付制度」の受給資格があり、教育訓練を受講される方 ④保証機関の保証が得られる方	30万円	年3.0% (保証料込み)
賃金遅払 資金融資	賃金遅払いのために必要とする生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に1年以上勤務している方 ②県内の同一住所に1年以上居住している方 ③企業から毎月定期的に支払われる賃金が、現に1か月分遅払いとなっている方 ④保証機関の保証が得られる方 ⑤本人の収入または家計収入により、融資金の返済と家族の生計維持が可能と認められること	毎月定期的に支払われる賃金の手取り1か月分相当額	年3.0% (保証料込み)
ホッと ローン 求職者支援 資金融資	本人又はその家族の医療費、分べん費、教育費、冠婚葬祭費、その他生活の安定のために必要な経費	経済環境の変動等で離職を余儀なくされた方で次の要件を満たす方 ①雇用保険法に規定する一般被保険者で、求職者給付を受給中（待期中及び給付制限中を含む）の方（ハローワークに届出を行い、求職活動を行っている方） ②県内に居住している方 ③離職時に世帯の生計を維持していた方 ④離職時の事業所に1年以上勤務していた方 ⑤保証機関の保証が得られる方	50万円	年2.5% (保証料込み)

※本融資制度における中小企業とは、常用従業員が300人以下の企業です。

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取組む事業主への助成金

© 2024年度両立支援等助成金（厚生労働省ホームページから引用）

事業主の皆さんへ



2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

仕事と
育児・介護
等の
両立支援

男性の育児休業取得を促進！

仕事と介護の両立支援！

円滑な育児休業取得支援！

育児中の業務体制整備支援！

仕事と育児の両立支援！

仕事と不妊治療の両立支援！

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

おもな
要件

① 第1種（男性労働者の育児休業取得）

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

② 第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）

- 第1種の助成金を受給済である
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇
または
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

①介護休業	休業取得時	支給額	※①②とも 1事業主 1年度 5人まで
	職場復帰時	30万円	
	業務代替支援加算	新規雇用20万円、手当支給等5万円	
②介護両立支援制度		30万円	
個別周知・環境整備加算（A or Bに加算）		15万円	

おもな要件



①介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得**

○職場復帰時

- ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象
- 介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録
 - 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、支給申請日まで**3か月以上**継続雇用

<業務代替支援加算>

- ※職場復帰時への加算
- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算

②介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 業務体制の検討を行い、いずれかの**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（一部除く）利用し、支給申請日まで**継続雇用

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度*1	・介護サービス費用補助制度*2

注) * 1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

<個別周知・環境整備加算>

- ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算
- 受給対象労働者に、介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明を資料で行う
 - 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**

3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額	※①②とも 1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）
①育休取得時	30万円	
②職場復帰時	30万円	

おもな要件



①育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**連続3か月以上の育児休業**（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得

②職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間**6か月以上**継続雇用

4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（育休取得時）のいずれかと併用可能です。

		支給額	
①手当支給等 (育児休業)	ABの合計額 (最大125万円)	A.業務体制整備経費：5万円 (育休1か月未満：2万円) B.手当支給総額の3/4 (※1) ※上限10万円/月、12か月まで	
②手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費：2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで	
③新規雇用 (育児休業)		代替期間に応じた額を支給 (※1) 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算			10万円加算 (※3)

※1 プラチナ
くるみん認定事
業は割増・加算
あり
※2 ①～③全
てあわせて1年
度10人まで、
初回から5年間
支給
※3 育休取得
者/短時間勤務
者が有期雇用労
働者かつ業務代
替期間1か月以
上の場合に加算

おもな
要件

①手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）



②手当支給等（短時間勤務）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

③新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）

New

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

おもな
要件

- 柔軟な働き方選択制度等（下記）を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用

		支給額
制度を2つ導入し、 対象者が制度利用	20万円	
制度を3つ以上導入し、 対象者が制度利用	25万円	

※1 事業主
1年度 5人
まで

制度名称	フレックスタイム制/ 時差出勤制度	育児のためのテレ ワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手 配・費用補助制度	子の養育を容易にするための休暇制度/ 法を上回る子の看護 休暇制度
導入すべき 主な内容	始業・終業時刻や労働 時間を労働者が決定/ 始業・終業の1時間以 上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上 利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の 所定労働時間短縮 1日6時間以外の短 縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手 配し、サービスの利用に係 る費用の全部または一部を 補助	有給、年10日以上取 得可能、時間単位取 得可能な休暇制度
利用実績 の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以 上かつ3万円以上、ま たは10万円以上の補助	合計20時間以上取 得

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

育児休業等に関する情報公表加算

※出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、コースごと1回のみ加算

支給額

2万円

●自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算

6 不妊治療両立支援コース

中小企業事業主のみ対象

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。

※A、Bとも1事業主あたり1回限り。

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

おもな
要件

A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

- 企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知
(※) 所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制／テレワーク
- 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し、労働者に周知
- 不妊治療と仕事との両立に関して、社内ニーズ調査を実施
- 両立支援担当者を選任し、相談に対応
- 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定
- 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用

B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合

- 不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得
- 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用

長期休暇の加算

その他

中小企業の範囲 > 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本額または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本額または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

- 支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー 検索

◎企業主導型保育事業助成金

内閣府では、令和2年度から、公益財団法人児童育成協会のもとで企業主導型保育事業の募集を行っています。

新規助成の申請をご検討の事業者様は、実施要綱や審査基準等の内容を十分にご確認ください。

◆詳細は、企業主導型保育事業ポータルサイトをご覧ください。

お問合せ先：公益財団法人 児童育成協会

TEL:0570-550-819

非正規雇用労働者のキャリアアップに取組む事業主への助成金

◎キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、待遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。
(厚生労働省ホームページから引用)

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	正社員化前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業		60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

2 加算額 1人当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合 (自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後)	95,000円	47,500円
(自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後)	11万円	55,000円
④ 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）	
⑤ 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）	

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	賃金引き上げ率	3%以上5%未満	5%以上
中小企業		5万円	6万5,000円
大企業		3万3,000円	4万3,000円

※1年度1事業所あたり100人までは複数回支給申請ができます

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

※1事業所あたり1回のみ

企業規模	職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合
中小企業	20万円
大企業	15万円

賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、雇用するすべての有期雇用労働者等に、正規雇用労働者と共に職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

※1事業所あたり1回のみ

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

※1事業所あたり1回のみ

企業規模	制度 いざれかを導入	賞与及び退職金制度 を同時に導入
中小企業	40万円	56万8,000円
大企業	30万円	42万6,000円

※「賞与・退職金」の定義は、P.8をご参照ください。

※過去、本助成金の「諸手当制度共通化コース」および「諸手当制度等共通化コース」の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新設実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。）

社会保険適用時処遇改善コース

雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取り組みを講じた場合に助成します。

- 新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合
- 週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合

支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。※令和8年3月31日までの暫定措置。

(1) 手当等支給メニュー

企業規模	① 1年目の取組	② 2年目の取組	③ 3年目の取組
中小企業	40万円 (10万円×4期)		10万円
大企業	30万円 (7.5万円×4期)		7.5万円

①、②：労働者負担分の社会保険料相当額（標準報酬月額等の15%以上）の手当支給又は賃上げ

③：基本給の総支給額の18%以上増額（賃上げ等、労働時間延長あるいはその両方による増額）

(2) 労働時間延長メニュー

企業規模 賃金引き 上げ率	4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
中小企業	-	5%以上	10%以上	15%以上
大企業		30万円	22.5万円	

※社会保険加入後、1年目に(1)①、2年目に(2)の取組を行った場合も助成（最大50万円）。

◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

お問合せ先：**福岡労働局福岡助成金センター TEL：092-411-4701**